

一般事業主行動計画（株式会社日清製粉グループ本社）

【次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法一体型】

女性に対する採用、昇進等の積極的な機会の提供、及びその活用を図るとともに、仕事と家庭の円滑かつ継続的な両立支援を行い、子育て世代を含む多様な人材が生き生きと働くことができる環境を整え、社員の意思を尊重し、新しい取組みにも果敢に挑戦していく風土を築くことを目的として、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：2025年4月1日～2027年3月31日（2カ年計画）

2. 数値目標及び取組内容・実施時期

※【次世代】次世代法に基づく取組目標、【女活】女性活躍推進法に基づく取組目標

目標1：総労働時間削減運動を展開する【次世代】

目標2：年次有給休暇取得率を80%以上とする【女活】

（2023年度実績：75.6%）

①所定外労働の削減

継続実施

- ・全社一斉ノー残業デーを実施する。具体的な実施日は、各年度初めに策定する。
- ・部署別ノー残業デーを設定・実施する。
- ・各部署で半期ごとに時間外労働削減の計画を作成する。計画作成にあたり、管理職層・非管理職層それぞれについて所定外労働時間の上限を設定する。
- ・各年度初めに各部署で「残業削減月間」を設定する。
- ・毎月各部署の所定外労働時間実績及び前年度比較の共有をすることで、所定外労働削減への意識を向上させる。
- ・原則退社時間の設定及びメール発信時間の制限を実施する。

2025年度上期～

- ・継続実施している各部署での「残業削減月間」について、該当月の月初に人事部門から通知を行い、「残業削減月間」の意識を向上させ、実施の徹底を図る。
- ・労働時間実績について、半期ごとに経営陣の中で議論を行うことにより、会社全体における所定外労働削減への意識を向上させる。
- ・業務の削減と効率化のために必要な情報を提供し、各部署の労働時間削減を促進する。

②年次有給休暇取得の促進

継続実施

- ・年間取得日数目標を設定し、期中での取得状況の確認と取得促進の呼びかけを行う。

- ・取得率が低い部署や管理職層について、取得が進まない要因分析を行い、要因に応じた施策を検討する。
- ・全社的な年休取得強化期間を設定し、期間内の取得を呼びかける。具体的な期間は、年度毎に策定する。
- ・毎月各部署実績の年休取得実績及び前年度比較の共有をすることで、年休取得への意識を向上させる。
- ・9月末までに5日の年休を取得できず計画年休対象者となった場合は、取得対象日数（5日に満たない日数）の連続での設定を義務付け、連続休暇を取得しやすい環境を醸成する。

2025年度上期～

- ・各部署で半期ごとに年休取得強化月間を設定する。該当月の月初に人事部門から通知を行い、実施の徹底を呼び掛ける。

目標3：仕事と育児の両立支援を促進する【次世代】

①男性社員の育児休職取得の推進

継続実施

- ・子が誕生した男性社員とその上司に向けて、育児休職の取得と育児関連制度の利用を促進し、短期間ではなく実質的な育児参加につながる日数の取得を促す。
- ・子がいる男性社員にヒアリングを行い、育児休職取得に必要な情報の提供や、意識向上に効果的な施策を検討する。

2025年度上期～

- ・長期取得した男性社員の体験期紹介や、育児および育休取得促進に関する必要情報の提供を行い、育休取得への意識向上、取得しやすい環境を醸成する。

②女性社員の両立支援

継続実施

- ・復職者の両立を支える取り組みや制度の社内周知を徹底するほか、さらなる制度の拡充等も検討する。

目標4：管理職に占める女性比率を20.0%以上とする【女活】

（2023年度実績：14.9%）

継続実施

- ・社内外含めた研修及びセミナーの実施・派遣を継続して行い、前向きにキャリアを考える機会を提供する。

2025年度上期～

- ・アンコンシャス・バイアスや女性特有の健康課題を共有する等の研修を実施し、職場

での多様性理解と尊重を深め、社員が支え合う働き方を促進する。

目標 5：新規採用（新卒・中途）における女性採用比率を過去 3 年平均 40 %以上に
する。

【女活】（2022 年 4 月～2025 年 3 月末（見込み）：33 %）

2025 年度上期～

- ・活躍する女性社員の事例を、対外的に発信する機会を増加させる。
- また、上記 1～3 の目標を着実に実行し女性が働きやすく、働き甲斐をもって働ける職場環境を実現する。

以 上